

ОПШТИНА ШТИП
КОМИСИЈА ЗА ОБРАЗОВАНИЕ, СОВЕТ НА ОПШТИНА ШТИП
ФАКУЛТЕТ ЗА ОБРАЗОВНИ НАУКИ ШТИП



СОВРЕМЕНОТО ВОСПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ
- СОСТОЈБИ, ПРЕДИЗВИЦИ И ПЕРСПЕКТИВИ-

Штип, 2017

ОПШТИНА ШТИП
КОМИСИЈА ЗА ОБРАЗОВАНИЕ, СОВЕТ НА ОПШТИНА ШТИП
ФАКУЛТЕТ ЗА ОБРАЗОВНИ НАУКИ

СОВРЕМЕНОТО ВОСПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ
-состојби, предизвици и перспективи-

2017, Штип

MUNICIPALITY OF STIP
COMMITTEE ON EDUCATION, COUNCIL OF THE MUNICIPALITY OF
STIP
FACULTY OF EDUCATIONAL SCIENCES

CONTEMPORARY EDUCATION
- CONDITIONS, CHALLENGES AND
PERSPECTIVES -

2017, STIP

Издава
Универзитет „Гоце Делчев“ Штип

За издавачот
Блажо Боев

Организационен одбор
Снежана Мирасчиева–претседател

Членови
Соња Петровска, Емилија Петрова Ѓорѓева, Никола Смилков, Снежана Јованова Митковска,
Даниела Коцева, Весна Ничева, Елена Ташкова, Јовче Арсов, Соња Николовска, Атанас
Крстовски, Цветанка Красиќ, Снежана Санева, Илија Митров, Трајан Коцев, Јордан Митков,
Данче Николовска Вратеовска, Димитар Љуботенски, Зоран Костовски, Вања Џамбазова
Николовска, Јане Миланов, Ирена Китанова, Верица Јосимовска, Оливер Цацков

главен и одговорен уредник
Снежана Мирасчиева

уредник
Соња Петровска

уредувачки одбор
Снежана Мирасчиева (Македонија), Димитар Димитров (Бугарија), Младен Вилотијевиќ
(Србија), Нина Биједиќ (Босна и Херцеговина), Лилјана Тодорова (Бугарија), Татјана
Атанасова Пачемска (Македонија), Кристинка Селаковиќ (Србија), Јосип Милат (Хрватска),
Емилија Петрова Ѓорѓева (Македонија), Трајан Попкочев (Бугарија), Крстивоје Шпијуновиќ
(Србија)

лектура на македонски јазик
Весна Ристова

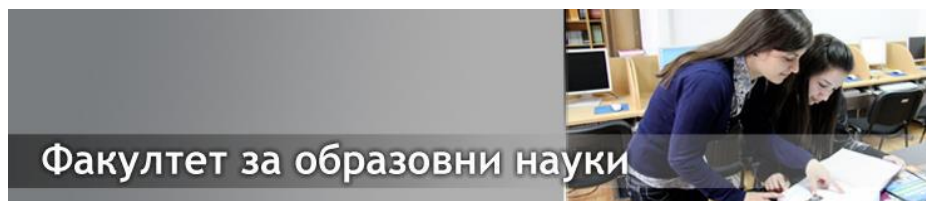
лектура на англиски јазик
Снежана Кирова

дизајн на корица
Никола Смилков

техничка поддршка
Даниела Коцева, Верица Јосимовска

Тираж 100
Печати
Фотомакпринт, Штип

ISBN: 978-608-244-472-7



СОБРАНИЕ НА ОПШТИНА ШТИП, ФАКУЛТЕТ ЗА ОБРАЗОВНИ НАУКИ

**ПЕТТА НАУЧНО - СТРУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА СО МЕЃУНАРОДЕН
КАРАКТЕР НА ТЕМА:
СОВРЕМЕНОТО ВОСПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ
- СОСТОЈБИ, ПРЕДИЗВИЦИ И ПЕРСПЕКТИВИ-**

17 мај Голема сала Собрание на Општина Штип



СОДРЖИНА

Предговор.....	10
Марина Гацова, Вишна Гацова Тимовска, Габриела Димова ЗДРАВСТВЕНО ВОСПИТУВАЊЕ И ЗДРАВСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ	11
Снежана Мирасчиева, Татјана Хосл ЗА НЕКОИ ЕЛЕМЕНТИ ВО КОНЦЕПТИТЕ НА МАКЕДОНСКИОТ СИСТЕМ НА ПРЕДУЧИЛИШНО ВОСПИТАНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ И ВАЛДОРФ ГРАДИНКТЕ ВО ГЕРМАНИЈА	16.
Елизабета Симоновска МЕСТОТО НА ВОСПИТУВАЧОТ ДЕНЕС	22
Маја Белташева ЕДНО СОНЦЕ ЗА СИТЕ	24
Ксенија Маказлиева Трајчева ПЕЧАТОТ ЗА ДЕЦА ВО СОВРЕМЕНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ВОСПИТАНИЕ....	29
Деспина Сивевска ЗДРАВСТВЕНО ВОСПИТАНИЕ ВО ПРЕДУЧИЛИШНАТА УСТАНОВА	38
Снежана Јованова-Митковска ИГРАТА ВО ФУНКЦИЈА НА РАЗВОЈ НА ПОЧЕТНИ МАТЕМАТИЧКИ ПОИМИ	46
Емилија Бошковска, Даниела Тасевска, Снежана Мирасчиева МОТИВИРАЊЕ НА НАСТАВНИЦИТЕ (ПЕДАГОШКИТЕ СПЕЦИЈАЛИСТИ).....	55
Славица Танева Анева КАКО ДА СЕ БИДЕ НАСТАВНИК ПО „МЕРКА“ НА УЧЕНИЦИТЕ?	60
Нада Арсова, Весна Ничева ПРОФЕСИОНАЛНИОТ РАЗВОЈ НА НАСТАВНИКОТ- КЛУЧ ЗА КВАЛИТЕТНА НАСТАВА	68
Наталија Панова ОБРАЗОВНАТА ПОЛИТИКА КАКО ДЕЛ ОД СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА.	77
Жаклина Ѓорѓиоска, Лилјана Макаријоска МЕТОДИ ЗА ЗБОГАТУВАЊЕ НА РЕЧНИКОТ И ЈАЗИЧНИОТ ИЗРАЗ НА УЧЕНИЦИТЕ ВО СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	83
Јованка Денкова ХУМОРОТ ВО КНИЖЕВНОСТА ЗА ДЕЦА ПРЕКУ СЛИКА НА ЕДНО ДЕТСТВО	91

Биљана Иванова, Снежана Кирова, Драгана Кузмановска МУЛТИМЕДИУМИ ВО НАСТАВАТА ПО СТРАНСКИ ЈАЗИЦИ.....	96
Маријана Димитрова АСПЕКТ НА ПИШУВАЊЕТО КАКО ЈАЗИЧНА ПРОДУКТИВНА ВЕШТИНА НА ЧАСОВИТЕ ПО АНГЛИСКИ КАКО СТРАНСКИ ЈАЗИК.....	100
Marijana Dimitrova, Kristine Whitable AN APPROACH IN TEACHING A FOREIGN LANGUAGE THROUGH FAIRYTALES	104
Ленче Насев ТЕХНОЛОГИЈАТА ВО МУЗИЧКОТО ОБРАЗОВАНИЕ	108
Светлана Божиновска ИНОВАТИВНОСТ ВО УЧЕЊЕТО ПО ПРЕДМЕТОТ БИОЛОГИЈА ВО ОСНОВНОТО ОБРАЗОВАНИЕ.....	112
Валентина Петрушева КОЛКУ ОЦЕНУВАЊЕТО НА УЧЕНИЦИТЕ Е ПОТРЕБНО И КАКО ТОА ВЛИЈАЕ ВРЗ РАЗВОЈОТ НА НИВНИТЕ ПОТЕНЦИЈАЛИ И КРЕАТИВНИ ИНТЕРЕСИ И ПОТРЕБИ	121
Веска Влахова МОТИВАЦИЈАТА И УЧЕЊЕТО.....	125
Данче Николовска Вратевска (НЕ)НАУЧЕНОТО ЗА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА, ФИНАНСИСКАТА ЛИБЕРАЛИЗАЦИЈА И (МИКРО И МАКРО) ЕКОНОМСКИТЕ ДИСКРЕПАНЦИ	130
Јадранка Јовева АСИСТИВНА ТЕХНОЛОГИЈА ЗА ДЕЦА СО ПОТЕШКОТИИ ВО ВИДОТ ..	134
Киро Јорданов УЧЕНИЦИ СО ЕПИЛЕПСИЈА ВО ОБРАЗОВНИОТ СИСТЕМ	140
Данче Николовска Вратевска ИНВЕСТИРАЊЕТО И МЕРЕЊЕТО НА ЕКОНОМИИТЕ БАЗИРАНИ НА ЗНАЕЊЕ	150
Снежана Јованова-Митковска АКАДЕМСКО ПИШУВАЊЕ-ПОТРЕБА И ПРЕДИЗВИК	157
Даниела Коцева, Снежана Мирасчиева, Емилија Петрова Ѓорѓева, Ирена Китанова ОБРАЗОВАНИЕТО НА РОМИТЕ И НЕГОВИТЕ СЛАБОСТИ.....	164

Оливер Цацков	
ПОЗИТИВНАТА ПЕДАГОШКА КОМУНИКАЦИЈА НА НАСТАВНИКОТ ПО ИСТОРИЈА -	
ЗНАЕЊАТА СЕ КОРИСНИ И ТРАЈНИ.....	170
Верица Јосимовска	
СТРУЧНОТО УСОВРШУВАЊЕ НА НАСТАВНИКОТ ПО ИСТОРИЈА.....	176
Киро Јорданов	
НАДАРЕНИТЕ УЧЕНИЦИ ВО ОБРАЗОВНИОТ СИСТЕМ	180
Марина Стојанова	
НАСТАВНИ СРЕДСТВА ВО НАСТАВАТА ПО МАТЕМАТИКА.....	190
Снежана Мирасчиева, Емилија Петрова Ѓорѓева, Даниела Коцева, Ирена Китанова	
ФАКТОРИ НА УСПЕШНА КОМУНИКАЦИЈА НА МЕНАЏЕРОТ ВО УЧИЛИШТЕТО	197
Емилија Петрова Ѓорѓева, Снежана Мирасчиева, Ирена Китанова, Даниела Коцева	
ПРИОРИТЕТИ НА СОВРЕМЕНОТО УЧИЛИШТЕ ОД ВОСПИТЕН АСПЕКТ.....	205
Ирена Китанова, Емилија Петрова Ѓорѓева, Снежана Мирасчиева, Даниела Коцева	
АКТИВНО СЛУШАЊЕ ВО НАСТАВАТА И ПОУЧУВАЊЕТО	208
Емилија Попова, Данче.Николовска.Вратеовска, Слаѓана Костадиновска	
ИНВЕСТИЦИСКИ ФОНДОВИ КАКО ИНСТРУМЕНТ ЗА ХАРМОНИЗИРАН ЕКОНОМСКИ	
РАЗВОЈ ВО ЕВРОПА: ОСПОСОБУВАЊЕ НА ЗЕМЈИТЕ КАНДИДАТКИ СО ИПА..	212
Данче Николовска Вратеовска	
НАУЧНОТО СПОЗНАНИЕ ЗА ФИНАНСИСКАТА РАЗВИЕНОСТ И ЕКОНОМСКИОТ	
РАСТ	216

МОТИВИРАЊЕ НА НАСТАВНИЦИТЕ (ПЕДАГОШКИТЕ СПЕЦИЈАЛИСТИ)

Емилија Бошковска¹, Даниела Тасевска², Снежана Мирасчиева³

¹ ДИЦ, Скопје ² Универзитет Велико Трново, Бугарија ³ Факултет за образовни науки,
Универзитет „Гоце Делчев“ Штип

Апстракт

Во трудот се третира прашањето за теориско-емпириските искуства по прашањето за мотивирање на наставниците и другите педагошки специјалисти. Исто така презентирани се емпириски сознанија од повеќе истражувања, а се анализирани и одредени реформски зафати во македонскиот образовен систем.

Клучни зборови: поттикнување, воспитно-образовен кадар, училиште, унапредување, наставна работа.

MOTIVATING TEACHERS (PEDAGOGICAL SPECIALISTS)

Emilija Boskovska¹, Daniela Tasevska², Snezana Mirascieva³

¹SEC, Skopje, ²University Veliko Trnovo, Bulgaria, ³Faculty of Educational Sciences, University
“Goce Delcev” Stip

Abstract

The paper deals with the issue of theoretical-empirical experiences on the issue of motivating teachers and other pedagogical specialists. Empirical findings from several surveys are also presented, and some reform activities in the Macedonian educational system are analyzed.

Key words: encouraging, educational staff, school, promotion, teaching.

Теоретски основи

Во последните две декади исполнети со образовните реформи, наставниците се гледаат како централна точка и на проблемите во образованието и како решение на тие проблеми. Најголемиот дел од работата на наставниците се одвива во затворени училници кои ги изолираат наставниците од можна поддршка од колегите, а поради оваа организациска структура наставниците е тешко да бидат супервизирани, не добиваат фидбек од другите и немаат можност да соработуваат меѓу себе. Веројатно и како резултат на овие услови во многу истражувања се покажува дека многу добри наставници ја напуштаат наставничката професија во првите три години.

Мотивиран наставник е оној кој е задоволен од својата работа, но во исто време се стреми и кон подобрување, раст и развој во праксата.

Следниве дефиниции на мотивација се извлечени од различни учебници по психологија и го одразуваат општиот консензус дека мотивацијата е внатрешна состојба (понекогаш се опишува како потреба, желба) кој служи да се активира или енергизира однесувањето и да му даде насока (Kleinginna и Kleinginna, 1981). Се опишува како: внатрешната состојба која го активира однесувањето и му дава насока; желба која енергизира и го насочува ориентираното

кон цел однесување; влијание на потребите и желбите врз интензитетот и насоката на однесувањето.

Franken (2006) внесува дополнителна компонента во својата дефиниција, а тоа е возбуда, насоченост и истрајност на однесувањето.

Секој од главните теоретски пристапи во бихејвиоралните теории на учење претпоставуваат постоење на примарен фактор во мотивација. Класичното условување наведува дека биолошките реакции на поврзаните дразби енергизираат и го насочуваат однесувањето (Huitt, 1997). Инструменталното учење наведува дека примарниот фактор се последиците, внесување (примена) на зајакнувачи обезбедува стимулација за зголемување на однесувањето, а примена на казна обезбедува дестимулативни мерки кои резултираат со намалување на однесувањето (Huitt, 1997).

Неколку мотивациони теории го бараат коренот во процесирање на информациите како пристап во учењето (Huitt, 2003b). Овие пристапи се фокусираат на категории и етикети кои луѓето ги користат за да ги идентификуваат мислите, емоциите и однесувањата.

Според Џонсон во 1986, биле развиени мерки за зголемување на мотивацијата на наставниците, а кои се базирани на три теории на мотивација и продуктивност:

- *Теоријата на очекување*

Според оваа теорија наставниците повеќе ќе се залагаат за работата, доколку постои очекувана награда која тие ја ценат, како на пр. бонус или унапредување, отколку ако нема награда.

- *Теорија на еднаквост*

Според теоријата на еднаквост односно фер распределба, наставниците ќе бидат незадоволни, доколку не добијат праведна надокнада за нивниот труд и постигање.

- *Теорија на богатење на работата*

Оваа теорија вели дека наставниците ќе бидат попродуктивни кога нивната работа е разновидна и предизвикувачка.

Првите две теории се фокусираат на награда за сработеното како што е заслужената плата и кариерен развој, а третата се фокусира повеќе на личната сатисфакција, користење на организациони стимули и потенцијалниот кариерен напредок.

За некои идеи за мотивирање на наставниците и другите педагошки специјалисти

Идејата за плата по заслуга има јасна цел, а тоа е да обезбеди финансиска награда за постигнатите цели и стандарди. Сепак, постои опасност дека платата по заслуга може да ги промени односите меѓу наставниците и учениците: слабите студенти може да претставува закана за рејтингот и наградите (Johnson 1986) на наставникот. Друга грижа е дека плановите за плати по заслуга може да ги поттикне наставниците да ја адаптираат наставата на целите на програмата, поставувајќи ги под стандардите (Coltham 1972). Odden and Kelley ги ревидирале најновите истражувања и искуства и заклучиле дека индивидуалните заслуги и стимулации не функционираат, па дури се и штетни.

Додека планот за плата по заслуга се обидуваат да ги наградат добрите наставници со зголемена финансиска компензација, кариерното напредување како што е ментор-наставник и реформите во диференцирано кадровско екипирање се осмислени за да ја збогатат работата и да ги зголемат одговорностите на наставниците.

Платите по заслуга и другите политики за поттикнување, лесно стекнуваат законска популарност во голема мера поради својата привидна едноставност. Тие би требало да обезбедат надворешна мотивација - финансиска награда, можности за напредување, различност на работното место, но не успеваат адекватно да го решат проблемот на задоволството на наставниците.

Frase (1992) нуди еден одговор како причина зошто мерките кои се потпираат на надворешниот награди се недоволни. Тој вели дека наставниците влегуваат во наставата за да им помогнат на младите луѓе да научат, дека нивна најголема награда е остварувањето на оваа цел и дека факторите поврзани со работата кои се најважни за наставниците се оние кои им дозволуваат да ја спроведуваат наставата успешно. Frase идентификува две групи на фактори кои влијаат на способноста на наставниците за ефективна изведба: контекстуални фактори на работата (околината во која се изведува наставата) и содржински фактори (предавањето). Контекстуалните фактори се оние кои ги задоволуваат основните потреби. Тие вклучуваат работни услови како што се големината на класот, условите за дисциплина, достапноста на материјали за настава, квалитетот на супервизијата на директорот и основните психолошки потреби како што се пари, статус и безбедност. Овие фактори се превенција за незадоволството. Дури и најинтринзички мотивираниот наставник ќе биде обесхрабрен доколку со неговата плата не може да плаќа кредит. Но, овие фактори може да не доведат до продолжена мотивација или да водат кон подобрување на наставата. Така на пр. истражувањето спроведено од Националниот центар за образовни статистики евидентирало дека компензацијата на наставниците вклучувајќи ја платата, бенефитите и додатоците покажуваат мала релација со долгорочното задоволство со подучувањето како професија. Според Frase (1992), содржинските варијабли се круцијални во мотивирање на наставниците за повисоки нивоа на изведба.

Содржинските работни фактори се иницирачки за самата работа. Тие вклучуваат можности за професионален развој, признанија, предизвикувачка и разновидна работа, зголемена одговорност, постигнувања и авторитет.

Податоците од Националниот центар за образовни статистики на Америка (1997) потврдуваат дека признанијата, поддршката од родителите, учеството на наставниците во донесување одлуки во училиштето, влијанието во училишните политики и контролата во училиницата се фактори кои високо корелираат со задоволството од работа на наставниците.

Frase and Sorenson (1992) ги проучувале содржинските работни фактори во Сан Диего и идентификувале три главни области кои се поврзани со задоволство од работа кај наставниците: фидбекот како фактор кој е најсилно поврзан со задоволство од работата, но наставниците типично многу малку добиваат конкретен и корисен фидбек во врска со предавањето, автономноста е исто така фактор силно поврзан со задоволството од работа за многу, но не за сите наставници. Автономноста не е задолжително дефинирана како слобода од влијание во училиницата, туку повеќе од аспект на слобода да развиваат колегијални врски за да ги завршат задачите. И третата област е колегијалноста која може да биде изразена преку искуство со предизвикувачка и стимулирачка работа, креирање на планови за подобрување во училиштето и водење на групи за развој на наставни програми.

Училишни реформи

Со оглед на тоа што целта на повеќето реформи во образованието се насочени кон подобрување на постигањата на учениците, овие напори се во иста линија со основниот мотиватор на наставниците, а тоа е моќта да им се помогне на учениците да учат. Добро имплементирани реформи во училиштето може да ја зголемат колегијалноста и да им пружат на наставниците сатисфакција од сопственото вложување во целите за подобрување. Но не секој наставник одговара позитивно на реформите. Автономноста за еден наставник може да претставува изолација за друг, некој наставник може да се израдува на фидбекот, а друг може да го доживее како напад на неговата професионалност. Додека некој може да сака соработка, за друг тоа може да биде стресна ситуација. Всушност можностите за партиципативен менаџмент мора да се разликуваат за секој наставник.

Професионален развој

Традиционално и генерално земено, развој на кадарот значи поттикнување на наставниците да ги подобрат педагошките вештини и знаења.

Но, многу водечки реформатори на образованието повикуваат за нови форми на професионален развој. Така, Lieberman (1995) верува дека наставниците мора да имаат можност да пробаат нови практики преку преземање на нови улоги и креирање на култура на истражување. Формирање на независни тимови на наставници кои учат самите од себе преку заедничко работење е исто така една од можностите за развој. Па дури и традиционалните модели за развој како што се работилниците можат да бидат мотивирачки доколку им даваат контрола на наставниците самите да ја креираат агендата или доколку се прашани за нивна анализа на проблемот и доколку се почитуваат нивните одговори. Многу наставници одговараат со голема енергија кога се ангажирани во нови перспективи на нивното подучување и кога им се дава можност искрено да се изразат себеси.

Евалуација на наставниците

Признанијата и фидбекот се идентификувани како важни мотиватори на наставниците, па со самото тоа евалуацијата се препознава како очигледен начин за користење на овие стимули да ги насочат наставниците на пат кон професионален развој и подобрување.

Но, најчеста пракса со евалуацијата е ограниченоста во можноста да го подобри поучувањето (предавањето) и главно служи како монитор на минималната компетенција за ретенција. Peterson (1995) повикува на нови насоки во евалуација на наставниците кои ќе доведат до подобри резултати и тоа резултати поврзани со професионалниот развој на наставниците и целите на образовните реформи. Тој смета дека треба да се потенцира функцијата на наставникот да бара и истражува документи и добри практики на настава кои веќе постојат. Наставникот да се постави во центарот на евалуацијата, да се користат различни и повеќе извори, како што се прашалници од ученици и родители, ревидирање на материјалите од страна на колегите, записи од професионални активности и оценките на учениците. Резултатите од евалуацијата да се искористат за пополнување на личните професионални досиеја, да се публикуваат собраните резултати и да се поддржи системот на напредување на наставниците.

Заклучок

Откривање на она што им е важно на наставниците и како најдобро да ги мотивираме за одржливи и подобрени перформанси е сложен предизвик. Екстринзичките (надворешни) награди кои се користеле во минатото, генерално не ги дале посакуваните резултати. Истражувањата и искуствата покажуваат дека е поголема веројатноста наставниците повеќе да ги вреднуваат интринзичките награди како што се самопочитта, одговорноста и чувството на остварување.

Еден јасен заклучок од истражувањето покажува во надежна насока - помагање на младите луѓе да учат е главна цел и за оние кои ќе влезат во професијата наставник и за оние кои работат за реформа на јавното образование. Затоа, новите насоки во партиципативниот развој на училиштата, сеопфатен и значаен развој на персоналот и поддржано оценување на наставниот кадар се голема надеж за подобрување на професионалната мотивација на наставниците.

Литература

- Frase, E. L. & Sorenson, L. Teacher Motivation and Satisfaction: Impact on Participatory Management. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019263659207654007> прочитано на 15.4.2017.

- Frase, L.E. (1989). The Effects of Teacher Rewards on Recognition and Opportunities for Job Enrichment. *Journal of Educational Research* 1(1989): 51-57.
- Han, J. & Yin, H. . & Boylan, M. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Journal Cogent Education*, Volume 3, Issue 1 <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2016.1217819> прочитано на 15.4.2017.
- Johnson, S. (1986). Incentives for Teachers: What Motivates, What Matters. *Educational Administration Quarterly* 3 (1986): 54-79.